



ERICSSON

# مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة ERICSSON



## الغرض

تم وضع مدونة قواعد السلوك هذه بغرض حماية حقوق الإنسان وتعزيز شروط التوظيف العادلة وظروف العمل الآمنة والإدارة الرشيدة للقضايا البيئية والمعايير الأخلاقية العالية.

بالإضافة إلى الامتثال لجميع القوانين واللوائح والمعايير ذات الصلة في جميع الدول التي تعمل بها، يجب أن تمتثل جميع وحدات Ericsson وشركاتها وموظفيها إلى مدونة قواعد السلوك حتى وإن نصت على معايير أعلى مما هو مطلوب في القوانين أو اللوائح الوطنية.

تطلب شركة Ericsson من الموردين ومقاوليهم من الباطن الامتثال لمدونة قواعد السلوك، أو المعايير المشابهة، والتحقق من الامتثال عن طريق تقديم المعلومات والسماح بالوصول إلى أماكن العمل لديهم. وتلتزم شركة Ericsson بإشراك مورديها في ضمان القيام بتحسينات مستمرة وملموسة مع مرور الوقت.

تدعم شركة Ericsson مبادرة الميثاق العالمي للأمم المتحدة. ومن أجل توضيح هذا الالتزام للموظفين والموردين والعملاء وغيرهم من أصحاب المصلحة، تستند مدونة قواعد السلوك على المبادئ العشرة المتعلقة بالميثاق العالمي والتي يجب أن تتوفر للجمهور. وتلتزم أيضًا بتنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جميع عملياتنا التجارية.

إننا ندرك التحديات الخاصة التي تواجه بعض قضايا حقوق الإنسان في المجتمع الشبكي، مثل الحق في حرية التعبير والحق في الخصوصية، بالإضافة إلى ما يطل الحقوق الأخرى من آثار ناجمة عن سوء الاستخدام المحتمل للتكنولوجيا، وإننا نعمل بشكل فعال للحد من أي من هذه المخاطر والتحديات.

تعد الخصوصية والأمن عناصر هامة في المنتجات والخدمات التي تقدمها شركة Ericsson، ونحن نصمم خدماتنا وعملياتنا التجارية بشكل يضمن احترام جوانب حقوق الإنسان المتعلقة بالخصوصية وحرية التعبير في جميع العمليات الخاصة بمنتجاتنا وخدماتنا.

إننا نؤمن إيمانًا راسخًا أن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تعزز المزيد من الشفافية وتسمح بالحفاظ على العديد من حقوق الإنسان الأساسية مثل الحق في الصحة والتعليم وحرية التجمع وحرية التعبير.

## التطبيق

يجب تطبيق مدونة قواعد السلوك في جميع عمليات الشركة، بما في ذلك الإنتاج والتوريد والمبيعات ودعم المنتجات والخدمات التي تقدمها شركة Ericsson في جميع أنحاء العالم، وكذلك من قبل موردي شركة Ericsson من خلال اتفاق تعاقدي.



## مدونة قواعد السلوك<sup>١</sup>

### حقوق الإنسان

إننا نحترم جميع حقوق الإنسان المعلنة دوليًا، بما في ذلك الشريعة الدولية لحقوق الإنسان<sup>٢</sup> والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وإننا نسعى جاهدين لضمان عدم ضلوعنا في أي انتهاكات لحقوق الإنسان. ويجب علينا، في جميع الحالات، البحث عن سبل لاحترام مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، حتى عندما نواجه متطلبات متعارضة.

إننا نلتزم بتنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في جميع عملياتنا التجارية.

### معايير العمل

**حرية تكوين الجمعيات** - يجب أن يتمتع جميع الموظفين بحرية تكوين النقابات العمالية أو المنظمات التمثيلية الخارجية المماثلة والانضمام أو عدم الانضمام لها، والتفاوض الجماعي. ويمكن جمع المعلومات والتشاور مع الموظفين من خلال إجراءات رسمية أو يجوز استخدام آليات أخرى، في حالة عدم وجود مثل هذه الإجراءات.

**تجنب العمل القسري** - يجب عدم استخدام العمل القسري أو السخرة أو العمل الإجباري ويجب أن يتوافر للموظفين حرية ترك عملهم بعد إخطار معقول كما هو مطلوب بموجب القانون المطبق أو العقد. ولا يلزم على الموظفين إيداع ودائع مالية أو أوراق هوية لصاحب العمل لديهم.

**شروط توظيف عادلة** - يجب على الموظفين فهم شروط توظيفهم. ويجب أن تكون الشروط والأجور معقولة وعادلة وتمثل على أقل تقدير للقوانين المطبقة أو لمعايير السوق، أيهما كان.

يجب أن تمتثل ساعات العمل للقوانين المطبقة. ويجب ألا تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية العادية و هي ٤٨ ساعة.

يجب أن تكون ساعات العمل التي تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية العادية طوعية، إلا إذا كانت اتفاقية التفاوض الجماعي تسمح بالعمل لوقت محدد في ظل ظروف معينة و/أو في ظل ظروف استثنائية، إذا كان ذلك قانونيًا. وبخلاف هذه الظروف، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ٦٠ ساعة.

تشمل الظروف الاستثنائية طلبات العمل قصيرة المدى والكوارث الطبيعية ولكنها لا تشمل الذروة المتوقعة أو الزيادات الموسمية في متطلبات الإنتاج.

في حالة عدم وجود ظروف استثنائية، يجب إعطاء الموظفين يوم واحد على الأقل كعطلة أسبوعية. ويجب توضيح أن يوم العطلة يعادل أربع وعشرين ساعة متتالية على الأقل.

يجب عدم السماح بالخصم من الأجور كإجراء تأديبي.

يجب حظر العقاب الجسدي والإيذاء البدني أو اللفظي أو غيرها من المضايقات غير القانونية وأي تهديدات أو أشكال ترهيب أخرى.

**تجنب عمل الأطفال<sup>٣</sup>** - لا يجوز لأي شخص توظيف من يقل عمره عن الحد الأدنى للسن القانوني للعمل. والحد الأدنى للسن هو سن إتمام التعليم الإلزامي، أو ألا يقل عن ١٥ عامًا أو ١٤ عامًا، في الدول التي لا تكون المنشآت التعليمية متطورة فيها بشكل كافٍ.

لا يجوز توظيف الأطفال في أي عمل يشكل خطورة أو يتعارض مع نمو الطفل الشخصي. ويقصد بالطفل كل شخص يقل سنه عن ١٨ عامًا. ويشمل النمو الشخصي على صحة الطفل أو النمو البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.

عندما يتم توظيف الأطفال، ينبغي أن تكون مصالح الطفل هي الاعتبار الرئيسي. وفي حالة وجود أي طفل يقوم بالعمل، ينبغي أن ينطوي ذلك على الإسهام في السياسات والبرامج ودعمها وتنميتها.

**القضاء على التمييز** - يتعين معاملة جميع الموظفين باحترام وكرامة.

تحظر جميع أنواع التمييز على أساس التحيز أو التعصب، مثل التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الميول الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو الحالة الأبوية أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الاجتماعي أو حالة الشعوب الأصلية أو الإعاقة أو العمر أو العضوية لأي اتحاد أو أي أوضاع أخرى يحميها القانون المحلي حسب مقتضى الحال.

يجب أن يحصل جميع الموظفين الذين لديهم المؤهلات أو الخبرات نفسها أو الأداء نفسه على أجور متساوية مقابل الأعمال المتساوية فيما يتعلق بأولئك الذين يؤدون الوظائف نفسها في ظل ظروف عمل متماثلة.

**ظروف عمل عادلة** - يجب توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وإذا أمكن، يتم توفير المرافق السكنية للموظفين وفقًا للمعايير الدولية والقوانين الوطنية.

يتعين توفير معلومات مناسبة عن الصحة والسلامة والتدريب للموظفين بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الترتيبات اللازمة لعمليات الإخلاء الآمن للمباني والتعامل الصحيح مع الآلات والمواد الكيميائية ووضع علامات عليها.

<sup>١</sup> تستند مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة Ericsson على المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان بالإضافة إلى المبادئ العشرة المتعلقة بالميثاق العالمي للأمم المتحدة المستمدة من: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان ريو بشأن البيئة والتنمية، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>٢</sup> تتكون الشريعة الدولية لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

<sup>٣</sup> المواد المطبقة في هذا القسم هي المادة ٢٠٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والمادتين ١ و ٣٢ من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل



## البيئة

نحن نسعى لتطوير المنتجات والخدمات وإنتاجها وتقديمها بأداء متميز يتسم بالاستدامة ونساهم في التنمية المستدامة للمجتمع.

نحن نسعى إلى تحسين الأداء البيئي لمنتجاتنا بشكل مستمر، باستخدام منظور دورة الحياة. ويجب أن نعمل بشكل متواصل للحد من التأثير السلبي الخاص بعملياتنا واتباع نهج وقائي إزاء جميع التحديات البيئية.

يجب أن نستخدم منهجيات ملائمة لتحديد القضايا والجوانب الهامة، لوضع الأهداف والغايات ومراجعتها، وكأساس لتوصيل الأداء المستدام الخاص بعملياتنا ومنتجاتنا وخدماتنا.

## مكافحة الفساد

لا ينبغي التفاوض عن أي شكل من أشكال الإيثار والرشوة، بما في ذلك العروض غير اللائقة لدفع أموال للأشخاص الذين يؤدون أعمال لشركة Ericsson أو المنظمات أو تلقي أموالاً منهم.



## الإبلاغ عن مخاوف الامتثال

يمكن للموردين، والعلماء والشركاء الآخرين المشاركين مع إريكسون الإبلاغ عن انتهاكات القوانين أو قواعد السلوك المشتبه بها لمدير العمليات المحلية، أو وفقاً للإجراءات المعمول بها محلياً.

إذا كانت قنوات الإبلاغ المذكورة أعلاه غير متوفرة أو مناسبة، وإذا كان الانتهاك المزعم

أ. يتم تنفيذه بواسطة مجموعة أو إدارة محلية، إلى جانب

ب. أنه يتعلق بالفساد، أو شؤون المحاسبة أو التدقيق المشكوك فيها أو يؤثر بطريقة أو بأخرى بشكل خطير على المصالح الحيوية لإريكسون أو الصحة والسلامة الشخصية، قد يتم الإبلاغ عن الانتهاك بواسطة عملية المبلغين عن المخالفات الخارجية للمجموعة: خط امتثال إريكسون. يمكن التعامل مع عمليات الإبلاغ هذه عبر هذه العملية وذلك إذا كانت طبقاً للتشريعات المحلية المطبقة على الأشخاص المعنيين. ولن تقبل شركة إريكسون بأي تحيز أو إنشقاق ضد الشخص الذي أبلغ عن الانتهاك نتيجة لقيامه، بسلامة نية، بالإبلاغ عن الانتهاكات المزعومة.

تتوفر معلومات حول خط الامتثال على الموقع الإلكتروني لإريكسون:

<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



## مدونة قواعد السلوك الخاصة لشركة Ericsson - الملحقات التي يقدمها المورد

يتم تطبيق مدونة قواعد السلوك على جميع العمليات الخاصة بشركة Ericsson وعلى أي طرف آخر يساهم في المنتجات والخدمات والأنشطة التجارية الأخرى لشركة Ericsson ("المورد")

### الامتثال

تطلب شركة Ericsson من المورد ومقاوليه من الباطن الامتثال لمدونة قواعد السلوك، أو المعايير المماثلة التي قد تحتاج إلى معايير أوسع مما تقرر القوانين المطبقة.

يلتزم المورد بأن يضمن امتثال المورد ومقاوليه من الباطن لمدونة قواعد السلوك وفق ما ترضيه شركة Ericsson في حدود المعقول وذلك عن طريق تقديم المعلومات و/أو السماح لشركة Ericsson أو ممثليها بالوصول إلى أماكن العمل، عند الطلب

إن برنامج المورد المسؤول يضمن معايير مرتفعة في سلسلة التوريد فيما يتعلق بمتطلبات شركة Ericsson في مجالات العمل والبيئة وحقوق الإنسان ومكافحة الفساد، والتي تصلح لجميع الموردين. ويستخدم البرنامج النهج القائم على المخاطر لضمان إدارة فعالة للآثار البيئية والاجتماعية من خلال تطبيق تحليل المخاطر للمورد، وعمليات التدقيق المنتظمة للمورد، والتقييمات، وقياس الأداء وغيرها من الأنشطة التي تضمن الامتثال لمدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة Ericsson ومدونة أخلاقيات العمل.

### الالتزام بالإبلاغ

تقع على المورد مسؤولية التأكد من أن موظفيه ومقاوليه من الباطن على علم بمدونة قواعد السلوك ويمتثلون لها.

يتعين على الموردين إبلاغ شركة Ericsson في حالة اكتشاف أي انتهاك لمدونة قواعد السلوك في العمليات الخاصة بهم.

تتضمن مدونة قواعد السلوك، عند الحاجة، شروطاً محددة للمورد تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل.

يتم سرد هذه الشروط بالتفصيل في الوثائق المرفقة: والتي تحمل عنوان "الشروط العامة للصحة والسلامة المهنية للمورد بشركة Ericsson"، و"الشروط الخاصة للصحة والسلامة المهنية للمورد بشركة Ericsson"، و"الشروط البيئية للمورد بشركة Ericsson"، كما يتم سردها أيضاً في تعليمات التشغيل المشار إليها في هذه الوثائق. تتوفر جميع المستندات على:

[www.ericsson.com/responsible\\_sourcing](http://www.ericsson.com/responsible_sourcing)

